CODICE ETICO DI GRUPPO

CODICE ETICO DI GRUPPO

INDICE

I. INTRODUZIONE

1.1 Storia

La Pagani Automobili SpA (di seguito, "Pagani" o la "Società"), nasce a San Cesario sul Panaro (MO) nel 1991 come Modena Design per opera del suo fondatore Horacio Pagani, esperto di design applicato al settore automobilistico, per rispondere alla crescente richiesta di servizi di design, progettazione, engineering, costruzione di modelli, stampi e prototipi.

La particolarità della Modena Design (oggi Pagani SpA) è sempre stata quella di intendere il design come simbiosi di arte e tecnologia.
La Pagani SpA è un'Azienda specializzata nel design, progettazione, costruzione di prototipi con particolare competenza nell'impiego e nella lavorazione di materiali compositi avanzati, destinati alla produzione di autoveicoli in serie limitata.

Nel 2017 viene inaugurato il Museo Horacio Pagani: una collezione esclusiva delle edizioni limitate che hanno fatto la storia del marchio. Nello stesso anno viene fondata la Pagani Eventi srl, specializzata nella gestione dello show room e del museo, oltre che alla vendita dei prodotti e del merchandising a marchio Pagani.

1.2 Ambito di applicazione

La Pagani ha deciso di adottare il presente Codice Etico (di seguito il "Codice") al fine di esplicitare valori ed i principi ai quali gli amministratori, i sindaci, i soci e i dipendenti, nonché tutti coloro che per essa operano (i Destinatari), si ispirano e uniformano per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Il rispetto di queste linee guida consentirà alla Pagani di confermare e divulgare i propri valori etici e morali.

Il presente codice si applica a tutte le società del Gruppo Pagani (di seguito, per brevità, "**Gruppo**" o la "**Pagani**"),

Il presente Codice Etico, è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Pagani, e potrà essere modificato in tutto o in parte ogni volta che se ne ravvisi la necessità.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico rappresentano indicazioni degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento nell'ambiente di lavoro.

1.3 I Destinatari

I principi e le disposizioni del presente Codice sono vincolanti per gli amministratori della Pagani ("Amministratori"), per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Società ("Dipendenti") e per tutti coloro che operano per la Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa ("Collaboratori" e "Consulenti"). Gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti, i Collaboratori e i Consulenti, i Soci, i Fornitori, e tutti coloro che operano in nome e per conto della Pagani SpA, sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".

I Destinatari hanno il dovere di conoscere il contenuto del Codice Etico, di comprenderne il significato ed, eventualmente, di attivarsi per richiedere chiarimenti in ordine allo stesso. Per lo svolgimento delle proprie mansioni, i Destinatari, nell'ambito delle singole responsabilità, hanno il dovere di adeguarsi ai principi enunciati nel presente Codice.

La Pagani provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del presente Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare provvede (anche attraverso la designazione di soggetti a cui saranno attribuite, specifiche funzioni interne):

- alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel presente Codice;
- all'aggiornamento delle disposizioni del Codice con riguardo alle esigenze che di volta in volta si potranno manifestare.

I Destinatari, una volta informati, non potranno invocare, a giustificazione del proprio inadempimento, la non conoscenza del presente Codice Etico o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico o referente della Società.

II. PRINCIPI E VALORI FONDAMENTALI

2.1 Tradizione e Passione

La Pagani Automobili, sin dagli inizi, ha cercato di valorizzare la tradizione locale di Modena, intrisa di storia per la progettazione di macchine sportive, investendo sul talento dei giovani del territorio. Il "leitmotiv" che permea il contesto aziendale ed i valori a cui questo si ispira si basano su un'innata passione per il design, la progettazione e la costruzione di automobili di lusso. Questa passione rappresenta il volano per il raggiungimento di nuovi traguardi e per ricercare la soddisfazione della clientela.

2.2 Arte e Scienza

I processi aziendali della Pagani si ispirano al pensiero rinascimentale di Leonardo da Vinci: "arte e scienza camminano insieme, mano nella mano". Il raggiungimento dell'eccellenza è in funzione del "sottile" equilibrio tra originalità delle idee e fattibilità nella realizzazione delle stesse. Tramite questa simbiosi indissolubile tra design e tecnologia, tra arte e scienza, la Pagani Automobili è riconosciuta ed ammirata in tutto il mondo.

2.3 Eccellenza e Innovazione

Le opere della Pagani sono frutto di una filosofia incentrata sul design distintivo e volta al miglioramento continuo dei processi produttivi per garantire standard di eccellenza, impiegando componenti d'avanguardia.
Questi fattori unitamente alla collaborazione e allo spirito di squadra delle persone coinvolte nei progetti, danno vita e luce ad una "esperienza di guida" unica nel suo genere. Ogni elemento, dal dettaglio più nascosto all'opera nel suo complesso, sebbene sia soggetto ad una lavorazione di stampo artigianale, meticolosa e puntuale, è poi sottoposto al circolo virtuoso di processi produttivi che mirano a elevati standard di qualità.

2.4 Legalità

La Società ha come valore imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, della normativa vigente in Italia ed in tutti i Paesi in cui si trova ad operare.

Di conseguenza, i Destinatari sono tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia e negli altri Stati in cui la Società opera. In nessun caso, è ammesso il perseguimento o la realizzazione dell'interesse della Società in violazione di tali leggi.
Tale principio deve ritenersi operante sia con riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano, sia a quelle connesse ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

III. PRINCIPI DI CONDOTTA

3.1 Conflitto di interessi

I Destinatari sono tenuti ad evitare e segnalare eventuali situazioni di conflitto di interesse reale o anche soltanto potenziale, con particolare riferimento a interessi personali, finanziari o familiari (ad esempio interessi finanziari legati ad un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente), nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

3.2 Contabilità e informativa societaria

Obiettivo fondamentale della Società è l'osservanza dei principi di veridicità, correttezza e completezza delle informazioni contabili.
Tutte le azioni e le operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni.
Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Le funzioni preposte, pertanto, prestano particolare attenzione all'attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti relativi all'informativa societaria, garantendo:

- un'adeguata collaborazione e segregazione delle funzioni aziendali preposte alla redazione dei documenti sociali;
- la tempestività e accuratezza delle registrazioni contabili;
- la completezza, l'accuratezza dei dati e la chiara rappresentazione delle informazioni fornite.

3.3 Tutela e riservatezza delle informazioni

Tutte le informazioni che la Società acquisisce durante lo svolgimento della propria attività, sono da considerarsi riservate e confidenziali.

Pertanto i Destinatari s'impegnano a trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui vengono in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi.

3.4 Relazioni con gli Stakeholders

DIPENDENTI — Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, al fine di perseguire l'eccellenza e il prestigio del brand.
I Dipendenti collaborano con diligenza e lealtà per conseguire gli obiettivi aziendali, consapevoli delle proprie responsabilità ed in linea con i compiti loro affidati.
La Società disconosce e ripudia ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro forzato o minorile.
La gestione dei rapporti di lavoro è indirizzata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.
Inoltre, i dipendenti sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

CLIENTI — La Società, al fine del successo dell'organizzazione, ha individuato come obiettivo primario la comprensione e soddisfazione delle aspettative della clientela attuale e potenziale.

I Destinatari devono improntare i rapporti con la clientela alla professionalità, correttezza e trasparenza, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti, del Modello e del Codice Etico.

FORNITORI — La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

I Destinatari si impegnano:

- ad operare sulla base di criteri oggettivi e documentati valutando sulla base dei parametri di qualità, competitività, idoneità tecnico-professionale le prestazioni dei servizi e dei prodotti offerti;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Pagani SpA, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- porre in essere una separazione di ruoli, nell'ambito delle diverse fasi del processo di acquisto, mantenendo inoltre la tracciabilità e la documentazione delle scelte effettuate.

ISTITUZIONI PUBBLICHE — La Società ha individuato, attraverso deleghe formali, i soggetti aziendali che possono intrattenere rap porti con la Pubblica Amministrazione (pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio).

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, i soggetti aziendali devono porre in essere comportamenti caratterizzarti da correttezza, trasparenza e tracciabilità.
Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Omaggi e atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o, comunque, pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

In particolar modo, nel condurre i rapporti con l'Ente Omologatore, il personale incaricato dalla Società assumerà un atteggiamento professionale ed indipendente nonché in linea con quanto esplicitato sopra.

3.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Tutte le attività della Società si svolgono nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro nonché delle specifiche normative di prevenzione applicabili. La Società si impegna ad assicurare condizioni di lavoro sicure e salutari, finalizzate alla tutela dell'integrità fisica e morale di tutto il personale aziendale. In particolare, la Società si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

3.6 Tutela dell'ambiente

La Società persegue standard di tutela dell'ambiente e della relativa legislazione vigente nonché si impegna ad attuare le misure preventive per evitare o minimizzare l'impatto ambientale.

Al fine di ridurre i rischi ambientali, ciascun destinatario deve:

- adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

3.7 Razzismo e xenofobia

La Società è contraria a qualsiasi forma di razzismo e xenofobia e si adopera per evitare qualsiasi forma di propaganda ovvero di istigazione ed incitamento alla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.
I destinatari del presente codice sono tenuti ad informare immediatamente l'azienda e le competenti autorità di eventuali fenomeni sopra elencati dei quali si sia venuti a conoscenza in ambito lavorativo.

3.8 Tutela della proprietà industriale e intellettuale

La Società impronta la propria attività al rispetto della normativa in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi ed in materia di diritto di autore, condannando qualsiasi forma di turbativa alla libertà dell'industria e del commercio, nonché ogni possibile forma di frode, contraffazione, usurpazione o alterazione di beni suscettibili di privativa derivante da un titolo di proprietà industriale o intellettuale.

Pertanto, tutti i Destinatari sono inviati ad attenersi ai principi distintivi e di eccellenza della Pagani, nonché al rispetto della normativa vigente.

IV. MODALITÀ ATTUATIVE

4.1 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è deputato al controllo del funzionamento e del rispetto dei processi organizzativi e dei principi contenuti nel Codice Etico ed alla verifica che gli stessi siano diffusi presso i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e, in genere, a tutti i terzi interessati.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, avrà libero accesso a tutti i dati e informazioni aziendali che riterrà necessario consultare o acquisire.

Gli Organi sociali e i loro componenti, i dipendenti della Società, i consulenti e i collaboratori sono tenuti a prestare la massima collaborazione per consentire all'Organizzazione di Vigilanza il pieno svolgimento delle suddette funzioni.

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice è regolamentata nel Sistema Disciplinare Aziendale.

Tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ed al presente Codice Etico, sono tenuti a segnalare eventuali a violazioni del Codice, all'Organismo di Vigilanza, attraverso il seguente indirizzo e-mail organismodivigilanza@pagani.com

L'Organismo di Vigilanza valuta la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

In aggiunta alla casella e-mail precedentemente indicata, è disponibile sulla intranet aziendale un sistema di segnalazione alternativo tramite form on-line.

Le segnalazioni inviate tramite questo canale saranno ricevute in copia conoscenza anche all'Organismo di Vigilanza, il quale valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. In ogni caso, per le segnalazioni ricevute non in forma anonima, i segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e ad essi sarà assicurata la massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge e le esigenze di tutela della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Un'ulteriore canale di segnalazione è rappresentato due cassette postali installate presso i locali della Società, indirizzate una al Responsabile della Funzione HR, e l'altra alla Direzione Aziendale.

La funzione ricevente la segnalazione è tenuta ad informare tempestivamente l'organismo di Vigilanza, qualora il contenuto della segnalazione facesse riferimento a violazioni o potenziali violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

4.2 Comunicazione e Formazione

Il presente Codice Etico deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari attraverso:

- affissione in luogo accessibile a tutti;
- pubblicazione sulla intranet aziendale,
- distribuzione ai Destinatari.

Al fine di garantire la corretta e completa comprensione del presente Codice Etico la Funzione Risorse Umane in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali, predispone e organizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche.

4.3 Disposizioni sanzionatorie

Ogni violazione al presente Codice, commessa dai destinatari, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili (in Italia della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300). Relativamente agli amministratori, e ai sindaci, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza, o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa. Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi inclusi comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.